VII kadencja

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ Komisji Polityki Społecznej i Rodziny

(nr 76)

z dnia 20 lutego 2013 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (nr 76)

20 lutego 2013 r.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny, obradująca pod przewodnictwem posła **Sławomira Piechoty (PO)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

- prezentację Raportu „Przyczyny zmian aktywności zawodowej w Polsce oraz opinie o przydatności instrumentów polityki rodzinnej – Diagnoza Społeczna 2011” (opracowanego w ramach projektu systemowego realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. „Diagnoza społeczna 2009-2013”).

W posiedzeniu udział wzięli: **Elżbieta Seredyn** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, prof. **Irena Kotowska** z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej, **Wiesław Łagodziński** wiceprezes Rady Głównej Polskiego Towarzystwa Statystycznego oraz **Agnieszka Zgierska** dyrektor Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Małgorzata Cholewa**, **Dariusz Lipski** - z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Szanowni państwo, otwieram 76 posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. W projekcie porządku dzisiejszego posiedzenia mamy prezentację raportu na temat przyczyn zmian aktywności zawodowej w Polsce oraz opinię o przydatności instrumentów polityki rodzinnej „Diagnoza społeczna 2011”, opracowaną w ramach projektu systemowego realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. „Diagnoza społeczna 2009-2013”. Raport ten zaprezentuje nam pani prof. Irena Kotowska ze Szkoły Głównej Handlowej. Czy są uwagi do takiej propozycji porządku posiedzenia? Uwag nie słyszę, przystępujemy do jego realizacji.

Witam panią profesor, witam także panią minister Elżbietę Seredyn, witam państwa wraz z osobami współpracującymi. Bardzo proszę panią profesor o prezentację raportu.

Prof. Irena Kotowska z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej:

Dzień dobry państwu. Bardzo dziękuję za to zaproszenie i muszę przypomnieć , że mieliśmy się spotkać na jesieni, aby na ten temat rozmawiać, w listopadzie, ale z różnych powodów nam się nie udało. Chciałam przedstawić jeszcze jednego członka zespołu, który realizuje „Diagnozę...”, pana Wiesława Łagodzińskiego, który zresztą był pomysłodawcą całego badania, co do którego, przyznam się szczerze, miałam wątpliwości, czy się uda. Po raz pierwszy było to połączenie pytań o tzw. zmienne miękkie, dotyczące jakości życia, dobrostanu psychicznego z danymi twardymi o sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych i o aktywności członków gospodarstw domowych na rynku pracy.

Udało się nam i muszę powiedzieć, że im dłużej to trwa, tym większe mam uznanie właśnie dla pana Łagodzińskiego i pana prof. Czapińskiego. To była ich idea, żeby połączyć wodę z ogniem. W dodatku chciałam podkreślić, że wpisujemy się w to, co się obecnie dzieje w Eurostacie, który pod naciskiem różnych grup środowiskowych, ale także samej Komisji Europejskiej, próbuje wprowadzić pytania dotyczące jakości życia. W gruncie rzeczy wprowadzamy badania na temat jakości życia do regularnych badań prowadzonych przez urzędy statystyczne z racji współpracy z Eurostatem. Z tego, co wiem, mamy tutaj przedstawicieli GUS z panią dyrektor Agnieszkę Zgierską. W badaniu dochodów i warunków życia ludności tzw. SILC, w tym roku ma być zrealizowany wła-

śnie taki zestaw pytań, dotyczący jakości życia. Część z tych pytań to są te, które i my zadajemy. Czyli, jest bardzo wyraźna skłonność do tego, żeby wprowadzać takie elementy miękkie do badań regularnie prowadzonych, nie mówiąc o tym, że jest specjalne badanie dotyczące jakości życia, które było realizowane także przez GUS. To jest jedna sprawa.

Oznacza to, że wyprzedziliśmy pewne myślenie czy zmiany w myśleniu na temat łączenia informacji twardych, ekonomicznych o sytuacji gospodarstw domowych, z informacjami o dobrostanie i różnych innych aktywnościach członków gospodarstw domowych. „Diagnoza…" jest prowadzona od roku 2000, ale od 2009, oprócz zasadniczego raportu, który przygotowujemy w zespole, jest także przygotowywany raport z pogłębionymi analizami dotyczącymi wybranych zagadnień. Ten raport jest robiony we współpracy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Ma on ciągle ten sam tytuł: „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków". Odwołuję się do wyników, które prezentujemy w tym raporcie, które są wybraniem pewnych wątków z raportu zasadniczego i poszerzeniem tych analiz.

Teraz mamy rok 2013, na rynku pracy zaszły określone zmiany. Bardzo chciałabym zwrócić uwagę na to, że na podstawie tego, co uzyskaliśmy w „Diagnozie..." nie mogę państwu mierzyć bieżącej temperatury na rynku pracy. Chcę pokazać pewne trendy, pewne zmiany, które są i korzystne, i niekoniecznie korzystne. Informacje te pochodzą z danych pozyskanych w trakcie badań do „Diagnozy...". Gdy zastanawiałam się, o czym powiedzieć, na co zwrócić uwagę – także w kontekście obecnych dyskusji – to wybrałam, jak państwo widzą, takie zagadnienia.

Pierwsza sprawa. Zarówno nasze badanie jak i inne analizy prowadzone na podstawie danych pozyskanych z badania BAEL ukazują w trochę innym świetle tzw. umowy na czas określony. Chcę z państwem na początku na ten temat porozmawiać. Patrzymy na te umowy, jako na element ułatwienia, bądź nie, pozyskania pracy na czas nieokreślony, patrzymy, kto z nich korzysta. Te ustalenia, z punktu widzenia prawidłowości są analogiczne do tego, co można uzyskać w BAEL-u, ale mamy taką korzyść, że możemy porównywać, co się stało z osobami będącymi na tych umowach na czas określony w danym przedziale czasowym. Tu mamy rok 2007 i wracamy do tych samych respondentów, patrzymy, co z nimi stało się w okresie następnego pomiaru, czyli w latach 2010-2011, bo badamy te same osoby, badanie jest panelowe. Bardzo wyraźnie widać, że to doświadczenie pracy, nawet na czas określony, pozwala, stwarza większe szanse na pozyskanie pracy stabilnej. O tym chcę z państwem porozmawiać.

Druga sprawa, to jest pozycja starszych i młodszych pracowników na rynku pracy. Oczywiście, o tym można mówić w różny sposób, natomiast reprezentując zespół, w którym współpracowałam z panem Pawłem Strzeleckim nad tym rozdziałem i tą prezentacją, chciałam państwu pokazać ujęcie kohortowe, czyli pokazać, co się dzieje z określonymi rocznikami, które są na rynku pracy w danym roku, i jak te same osoby znajdują się na rynku pracy później. Żeby pokazać konkretnie, co się dzieje z danymi osobami, ale nie przekrojowo, co nam daje BAEL, chociaż tam też są elementy panelowe. Skoncentrowaliśmy się na pracownikach najmłodszych, czyli tych w wieku 19-24 lata. Nasz pomiar, po pierwsze, pokazuje poprawę, zaraz państwu to pokażę, ale także i pogorszenie w ostatnich latach.

Kolejny element to migracja a rynek pracy, bo nie można mówić o rynku pracy bez uwzględnienia migracji, przy czym analizy migracji w kontekście tego, co się dzieje na rynku pracy mogą być też prowadzone na podstawie badań. Pytaliśmy jeszcze o zamierzenia migracyjne osób, o planowany czas przebywania za granicą, na jak długo chcą jechać, do jakiego kraju itd. Przyjrzeliśmy się także osobom, które były za granicą i wróciły do kraju, żeby zobaczyć, co się z nimi dzieje na rynku pracy. To są informacje dodatkowe, których w innym badaniu nie można już zobaczyć. Wydaje mi się, że to jest właśnie to, co „Diagnoza..." wnosi do naszej wiedzy o migracjach. Uzyskaliśmy dość ciekawe wyniki.

Nie można mówić o rynku pracy bez jeszcze dwóch kwestii. Bez tego, jak wygląda łączenie pracy zawodowej z rodziną. Ponieważ mam tylko odwoływać się do „Diagnozy..." to przedstawiam państwu wyniki, które właściwie potwierdzają naszą wiedzę o tym, co jest ważne. Są one wzmocnione tym, że podobny obraz był w poprzednich pomia-

rach. Pokazuje on, że stale mamy niedostatki w pewnych rozwiązaniach. Jak wskazuje badanie, które było przeprowadzone w roku 2010 – to był dodatkowy moduł włączony do BAEL-u, dotyczący elastycznych form zatrudnienia, właśnie tych rozwiązań, które sprzyjają łączeniu pracy z rodziną - należymy do krajów, w których te rozwiązania są najbardziej sztywne. Bardzo gorąco chcę zachęcić osoby zainteresowane tymi zagadnieniami. Prześledziłam w zespole te rozwiązania dla innych celów. Porównanie z innymi krajami, czy zestawienie tych preferencji z tym, co rzeczywiście dzieje się na rynku pracy wskazuje, że ciągle mamy bardzo wiele do zrobienia, bo można powiedzieć, że na razie rozwiązania te nie sprzyjają rodzinie.

Ostatnia kwestia, są tu – jak państwo zobaczą – dobre i złe komunikaty, to jest kapitał ludzki. „Diagnoza...” też ma pewne, chyba tak to można nazwać, osiągnięcia. Wprowadziliśmy pewien pomiar kapitału ludzkiego, który się nie sprowadza tylko do poziomu wykształcenia, ale mierzymy go także za pomocą tzw. umiejętności cywilizacyjnych, czyli znajomości języków obcych, umiejętności korzystania z technologii informacyjnych itd. W tym ostatnim pomiarze dodatkowo wprowadziliśmy uczestnictwo w różnych przedsięwzięciach edukacyjnych. Taki syntetyczny miernik jest skonstruowany od 2007 roku i widać, co się dzieje, jak się poprawiają te umiejętności, które można włączyć do szeroko pojmowanego kapitału ludzkiego. Poprawa tych umiejętności wiąże się nie tylko z tym, że jest coraz lepszy dostęp do edukacji, czyli tzw. skolaryzacja młodych osób - to wpływa na różnice międzygeneracyjne - ale także wiąże się z tym, na ile jesteśmy aktywni w dokształcaniu się, pozyskiwaniu nowych wiadomości, nowych umiejętności. W tej kwestii komunikaty trwale są mało pozytywne.

To jest to, co chciałam państwu przekazać. Jestem przekonana, że w znacznej części będą to informacje, o których państwo wiedzą, tylko patrzymy na nie z nieco innego punktu widzenia. Poza tym mamy je potwierdzone pomiarem, który jest systematycznie prowadzony w taki sam sposób, więc myślę, że to wzmacnia siłę tych wniosków, tych ustaleń.

Zacznijmy od różnych umów. Na osi OX mają państwo zestawienie różnych typów umów, natomiast wysokość słupków mówi o tym, jaka część osób, które pracują i są w określonym wieku, jest zatrudniona na dany typ umowy. Mamy wyróżnione dwie grupy wieku. Osoby bardzo młode, czyli do 24 roku życia i osoby między 25 a 34. Na podstawie tego oceniamy, jaki jest tzw. zasięg zjawiska. Bardzo wyraźnie widać, że umowy na czas określony dotyczą przede wszystkim osób najmłodszych, częstotliwość umów zawieranych na czas określony jest wyższa w grupie najmłodszej. Te ciemne słupki są wyższe, ale proszę zobaczyć, że z wiekiem się to zmniejsza, to znaczy, wejście na rynek pracy jest związany zwykle z tego typu umową, natomiast w trakcie pozostawania na rynku pracy następują zmiany.

Wydaje mi się, że potrzebny jest jeszcze jeden komentarz, oprócz porównania długości tych słupków. Jeżeli chodzi o umowy na czas określony i nieokreślony, bo one decydują o charakterze zatrudnienia, obraz jest podobny dla kobiet i mężczyzn, natomiast widać z tego też, że stosunkowo częściej kobiety – to jest ten słupek między 25 a 34 rokiem życia - przechodzą na to stabilniejsze zatrudnienie. Generalnie taka jest sytuacja. Chciałabym, żebyście państwo zapamiętali z tego, że jest to forma stosowana przy wejściu na rynek pracy, ale potem sytuacja się zmienia.

Teraz kolejna informacja – to jest właśnie ta analiza. Po tej stronie mamy znowu informację o tych różnych formach zatrudnienia i statusie na rynku pracy, mamy dużą różnorodność. Chciałabym zwrócić uwagę na dwa pierwsze wiersze: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony i ostatni wiersz – osoby, które są bezrobotne i bierne zawodowo. Mamy informację, jaka część osób, które w 2009 r. miała taki status na rynku pracy, w 2011 zmieniła go. Proszę zobaczyć, że 40% osób, które miały w 2009 r. umowę na czas określony, w 2011 miało już umowę na czas nieokreślony. Natomiast szanse osób bezrobotnych i osób nieaktywnych zawodowo na uzyskanie umowy na czas nieokreślony są znacznie mniejsze. Dalej mamy informację o tym, że tylko 13% spośród osób bezrobotnych w 2009 roku znalazło pracę na czas nieokreślony w roku 2011. Bardzo wyraźnie widać, że doświadczenie zatrudnienia na czas określony zmniejsza szanse.

Ostatnia kolumna porównuje szanse pozostania osobą bezrobotną, jeżeli 2 lata wcześniej miało się określony status. Bardzo wyraźnie widać, że osoby, które były bezrobotne, pozostają bezrobotne. To jest to ryzyko pozostania bezrobotnym. Natomiast dla tych osób, które pracowały, to ryzyko jest znacznie mniejsze. Inna sprawa, że jeszcze mniejsze jest dla osób, które pracowały na czas nieokreślony. Z tego punktu widzenia, te umowy dają większe ryzyko pozostania bezrobotnym, ale przede wszystkim dają one możliwość podjęcia pracy na czas określony.

Co się dzieje z młodymi osobami na rynku pracy z punktu widzenia możliwości wyjścia z bezrobocia? Te linie, które tutaj są pokazane, należy interpretować w ten sposób, że to są osoby w wieku 19-21 lat, które wchodząc na rynek pracy były bezrobotne. Proszę zauważyć, że potem znaczna część z nich podjęła pracę, bo w tej kohorcie jest coraz mniej osób. To jest ciągle ta sama grupa, patrzymy jak się ona starzeje. Ryzyko bezrobocia spada, to znaczy, że ich sytuacja się poprawia.

Kolejna, czerwona linia pokazuje, co się dzieje z tymi najmłodszymi, którzy weszli na rynek pracy w 2005 roku. Ich sytuacja na wejściu poprawiła się nieznacznie, ale proszę zobaczyć, że bardzo szybko się poprawia. Ale w ostatnim roku nastąpiło pogorszenie. Późniejsza grupa – kohorta z 2007 roku już ma mniejsze ryzyko przy wejściu, czyli więcej z nich znajduje pracę i sytuacja się poprawia. Także wszystkie kolejne kohorty osób młodych, które wchodziły na rynek pracy w latach 2003, 2005, 2007, ale także i w 2009 roku. Ten punkt jest niżej, co oznacza, że znacznie mniej z nich znalazło się na starcie bez pracy. Natomiast to jest informacja o kohorcie, grupie, która weszła w 2011 i widzimy, że jej sytuacja się pogorszyła.

W tym pomiarze zobaczymy, co się z nimi stało po 2 latach. Wejście jest trudne, ale z perspektywy pomiarów w latach 2004-2009 się poprawiło, dopiero sytuacja tej ostatniej grupy pogorszyła się w momencie wejścia. Musimy patrzeć, co się z tymi osobami dzieje później. Analogicznie można interpretować rysunek dla kohorty następnej, to są osoby w wieku 24-25 lat. Bardzo wyraźnie też widać, jak się poprawiała sytuacja kolejnych kohort, bo tyle osób w latach 2003, 2005 itd., było bezrobotnych. Ostatnia kohorta, tu znowu wyraźnie widać pogorszenie, ale proszę zobaczyć, tutaj jest jeszcze jedna ważna różnica – sytuacja młodych 19-20-letnich, którzy weszli w roku 2009 na rynek pracy, nieznacznie się poprawiła. Natomiast, nie powtarza się to dla osób 24-25-letnich. Jest to częściowo związane z zakładaniem rodziny, pojawianiem się dzieci i tymi sprawami, o których będę mówić w tej następnej części.

W skrócie jest tak, w okresie do 2009 r. bardzo wyraźnie poprawiło się wejście, ale także poprawiały się szanse bycia na rynku pracy w kolejnych latach. Tego nie można powiedzieć o ostatnich latach między 2009-2011, ale oczekujemy, że dołączenie pomiaru z 2013 pokaże przynajmniej, że się nie pogorszyło. Może być jednak tak, że właśnie to, co obserwowaliśmy jako trwałą zmianę do 2009, pozostanie jednak pod wpływem czynników ekonomicznych, tej sytuacji ogólnej i to może się zmienić. Inna sprawa, że możemy jeszcze patrzeć, co się z tymi osobami dzieje w kategoriach zakładania rodziny itd., ale to jest odrębna historia.

Bardzo chciałabym, żebyście państwo zapamiętali, że niezależnie od tego, jak oceniamy umowy na czas określony czy inne formy umowy, z punktu widzenia dostępu do innych rozwiązań, np. do rozwiązań kredytowych, do możliwości zakupu mieszkania itd., to umowy na czas określony i to, co u nas wyszło, to jest tylko potwierdzeniem tego, co można ustalić także na podstawie odpowiedniej analizy danych z BAEL. W tej chwili przypomniałam sobie, że moja współpracownica robiła takie analizy korzystając z innych badań ankietowych. Było duże badanie absolwentów na rynku pracy i z tego badania wyszło nam to samo, że młode osoby, które mają za sobą doświadczenie pracy na czas określony, mają większe szanse na znalezienie pracy na czas nieokreślony. Czyli jest to jednak *stepping-stone*, forma dojścia do rozwiązania, które nas interesuje, to znaczy do umowy na czas nieokreślony.

Inną sprawą jest to, co zrobić, żeby te umowy nie były w takim zakresie stosowane i w tej powtarzalności, bo jest jeszcze kwestia, że one wobec części osób są stosowane wielokrotnie. To jest już kwestia Kodeksu pracy i zawartych w nim rozwiązań.

Kolejna sprawa, co się stało z osobami, które są w wieku 50+ na rynku pracy? To są tzw. współczynniki aktywności zawodowej, czyli, jaka część osób z danej grupy wiekowej pracuje lub pozostaje bezrobotnymi. Ten rysunek zawiera kilka informacji. Po pierwsze, mamy tu skalę dotyczącą wskaźników zatrudnienia, ta krzywa pokazuje 2011 rok, natomiast te słupki pokazują zmiany, jakie zaszły w pierwszym roku pomiędzy pomiarami z 2007-2009 i 2009-2011 roku. Tu mamy grupy wieku. Teraz widać wyraźnie, że w tej najmłodszej grupie wieku - to nie jest żadna nowina – obserwujemy spadek w środkowych grupach wieku. W grupie między 25 a 34 lata jest obserwowana poprawa, ale ta poprawa była przede wszystkim w pierwszym okresie.

Chciałabym zwrócić państwa uwagę na to, co się dzieje w grupach starszych. To jest wiek niemobilny, to są już ci starsi pracownicy. Bardzo wyraźnie widać, że w tych grupach wieku nastąpiła poprawa. Natomiast tu jest wiek emerytalny. W pierwszym okresie była nieznaczna poprawa – to jest to, natomiast już w okresie 2009-2011 była znaczna poprawa.

Na następnym wykresie przedstawiona jest analiza kohortowa newralgicznej grupy między 49 a 50 lat, która określa to, co się potem będzie działo. Widać wyraźnie, że osoby, które w 2003 roku były w wieku 49-50 lat bardzo szybko wycofywały się z pracy. Cały czas trwała dyskusja o wprowadzeniu kolejnych utrudnień w wycofywaniu się z rynku pracy i widać, że to zadziałało. Już dwa lata później osoby w tym samym wieku nie tylko miały wyższą aktywność, ale także zostawały dłużej na rynku pracy. Bardzo wyraźne widać podnoszenie się wskaźnika. To są osoby w tym samym wieku, gdybyśmy chcieli połączyć te punkty, tylko są one mierzone w kolejnych latach. Ta przerywana linia mówi o tym, jaka w danym roku była aktywność danej grupy wiekowej. Myślę, że sama dyskusja o tym jest związana z poziomem aktywności w poszczególnych kohortach, że jest on coraz wyższy. Ale generalnie nastąpiła poprawa, która była bardzo mocno oczekiwana, bo Polska należy do krajów o najniższej aktywności zawodowej między 55 a 64 rokiem życia. Pewne pozytywne zmiany już zaczęły być obserwowane. Bardzo wyraźne są różnice między tymi kohortami w I części tej dekady i w następnej. Oczekujemy, że obserwowane ostatnio regulacje, które dotyczyły wieku emerytalnego, wpłyną silniej na te zachowania.

Postaraliśmy się też zobaczyć, czy to się przekłada na strukturę osób pozostających na rynku pracy w wieku 50 lat i więcej, z punktu widzenia statusu na rynku pracy. Proszę zobaczyć, że coraz więcej jest osób pracujących. Bezrobocie w tej części jest stabilne, spadł odsetek osób pobierających emerytury oraz renty inwalidzkie i rodzinne. Czyli te różne rozwiązania są, z punktu widzenia ich skuteczności czy wpływu na zachowania na rynku pracy, efektywne. Moim zdaniem, te dane ilustrują, że to działa, może niekoniecznie tak, jak byśmy tego oczekiwali, ale efekty są już obserwowane.

Migracje. Bardzo lubię ten wynik, bo uważam, że świadczy o pewnej strategii osób młodych, które coraz częściej traktują migrację jako element rozwoju swojej kariery zawodowej, różnie oczywiście rozumianej. Pytaliśmy o to, jakie były przyczyny powrotu do kraju, bo mieliśmy osoby, które doświadczyły migracji i powróciły do kraju, jak też takie, które nie powróciły. Proszę zauważyć, że w okresie nasilonego kryzysu, o czym mówiliśmy, zmniejszyły się wyjazdy, a zwiększyły powroty. Problem polegał na tym, że – moim zdaniem - powinniśmy się pytać osobno o utratę pracy, a osobno o zakończenie emigracji. Krótko mówiąc, przyczyny związane z pracą stanowią najważniejszą przyczynę powrotów. Często były takie plany - nie jedziemy w ciemno tylko mamy zamierzenie, że chcemy określony czas przebywać za granicą i wrócić do kraju. Moim zdaniem, te plany są równoważną przyczyną. Są jeszcze powody rodzinne, które zwykle nie są wcześniej określone. W każdym razie te powody, inne niż tylko związane z pracą, odgrywają bardzo ważną rolę. Zauważcie też państwo, że znaczenie powodów związanych z realizacją swoich planów i zamierzeń też stanowi ważny czynnik, mimo że jest coraz trudniej. Chociaż już w 2011 roku było lepiej niż w 2010. Czyli krótko mówiąc, wiele młodych osób wyjeżdża, większość wyjeżdżających stanowią osoby młode, ale to nie jest tylko „wypychanie" z rynku pracy czy niemożność znalezienia odpowiedniej pracy w kraju. To jest zwykle plan pozyskiwania środków i rozwoju zawodowego. To się potwierdza także

w innych badaniach prowadzonych nad migracjami. Narodowy Bank Polski prowadzi takie badania i ich wynik jest zbieżny.

Kolejna sprawa to znaczenie migracji cyrkulacyjnej. To też jest element pewnej strategii rozwojowej, podejmowania decyzji, co chce się robić zawodowo. Charakterystyczną cechą współczesnej migracji są wyjazdy krótkookresowe. Pytaliśmy osób w kolejnych pomiarach, czy zamierzają wyjechać za granicę, a jeśli tak, to na jak długo? Bardzo wyraźnie zmniejsza się udział osób, które planują wyjazd na krócej niż rok. Ale jest też rzecz, którą można uznana za niepokojącą - zwłaszcza w grupie mężczyzn wzrasta liczba osób, które chcą pozostać na zawsze, taka chęć jest coraz częściej wyrażana. To mnie zaniepokoiło. Proszę jednak zobaczyć, że w tych rozważaniach jest bardzo duży margines postawy - „zobaczymy jak mi się ułoży", czyli niezdecydowania. Ta postawa bardziej jest widoczna u mężczyzn niż kobiet. Niemniej jednak to, że ta cyrkulacja nie jest taka ważna, przynajmniej dla mężczyzn, to wydaje mi się być istotnym sygnałem, potwierdzony także w badaniach ankietowych NBP.

Co się dzieje na rynku pracy z tymi ludźmi, którzy wrócili? Tu mamy informację o tym, jaki był ich status na rynku pracy w 2009 i 2011 roku. Badaliśmy w 2009 roku osoby, które miały doświadczenie migracyjne i wróciły do kraju. Patrzyliśmy, gdzie się znalazły na naszym rynku pracy? W ostatniej kolumnie są dane dotyczące udziału tych osób w ogólnej populacji. Pozwala to porównać, czy ci z doświadczeniami migracyjnymi częściej czy rzadziej mieli odpowiedni status na rynku pracy, albo pracowali, albo byli bezrobotnymi, albo byli nieaktywni zawodowo. Stosunkowo dużo osób w całej populacji - częściej mężczyźni - które miały za sobą doświadczenie migracyjne znajdowało pracę. Zdecydowanie częściej od tych, które nie miały takiego doświadczenia. Czyli jest to element budowy pozycji na rynku pracy. Te osoby w ogóle były częściej aktywne – tak można powiedzieć.

Te osoby także stosunkowo częściej znajdowały się bez pracy, a chciały ją znaleźć. Trudno stwierdzić, czy powodem były nadmierne oczekiwania płacowe, porównywalne do wynagrodzeń pozyskiwanych za granicą, czy jest to kwestia posiadania pewnych zasobów, które sprawiają, że jest się bardziej wybrednym, jeżeli chodzi o wybór pracy. Niemniej jednak, taka sytuacja występuje. Dla mnie szczególnie niepokojące jest to, co się dzieje z kobietami. Proszę zobaczyć, że kobiety, które miały za sobą doświadczenie migracyjne, stosunkowo rzadziej mają status pracujących w całej populacji, a także dużo częściej znajdują się bez pracy, choć chcą pracować. Ten problem wymaga bardziej pogłębionej analizy.

Na razie, z punktu widzenia wpływu migracji na to, co się dzieje na rynku pracy, widać wyraźnie, że bardziej na migracjach korzystają mężczyźni, nawet mimo tego, że i tak częściej są bezrobotni, niż ci w całej populacji. Generalnie, gdy porównamy, co się dzieje z kobietami i mężczyznami, którzy byli za granicą, to widać, że dla rozwoju zawodowego migracja jest bardziej konstruktywnym elementem dla mężczyzn.

To chyba tyle, jeżeli chodzi o starszych i młodych na rynku pracy, jak też o wpływ migracji na to, co się na nim dzieje. Chodzi też o myślenie o migracji, jako elemencie biografii zawodowej.

Teraz chcę przejść do pozostałych elementów. To jest standard, to są pytania o to, jakie rozwiązania preferują respondenci, aby móc wychowywać dzieci. To, co jest po lewej stronie, to jest standard, o to pytamy w większości badań. Pytamy o pracę, o organizację czasu pracy, o rozwiązania związane z urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi, o zasiłki, czyli wsparcie finansowe, o opiekę nad dziećmi do młodszego wieku szkolnego, ale i starszymi.

Ta tablica zawiera dwie informacje. Można tu było wskazać trzy rozwiązania. Które rozwiązania były wskazywane najczęściej? To jest pierwszy panel. Można było jeszcze uporządkować te rozwiązania, czyli wskazać ich kolejność. Po drugie – można było „rangować" znaczenie tych rozwiązań w skali od 0 do 9. Czyli tak - im wyższa ranga, tym częściej dane rozwiązanie było wskazywane jako ważne. Proszę zobaczyć, że nadal - to nas odróżnia od innych krajów - praca w niepełnym wymiarze nie jest traktowana jako rozwiązanie, które interesuje respondentów. Wskazywano przede wszystkim elastyczny czas pracy i dłuższe urlopy macierzyńskie, czyli idziemy w tym kierunku oczekiwań

społecznych. Wskazywano także na możliwość opieki nad dziećmi do lat... To jest bardzo mocno podkreślane.

Ta hierarchia w I grupie odzwierciedla się też w punktacji, w „rangowaniu". Trzeba jednak wziąć też pod uwagę sytuacji tych osób, które odpowiadały. Wiadomo, że pytaliśmy wszystkich respondentów, czyli były ogólne poglądy na ten temat, natomiast tu pytaliśmy osoby w wieku zakładania i rozwoju rodziny, czyli 20-34-letnie. W I kolumnie mamy osoby bez dzieci, czyli odpowiada to temu, co było w tamtej tablicy. Tylko tu mamy grupę fokusową, tę między 20 a 34 i „rangowanie" tych rozwiązań. Kolejne kolumny pokazują, jaki jest przyrost tej rangi w danej podgrupie respondentów w zależności od tego, czy posiadają dzieci. To jest pytanie dotyczące kobiet i mężczyzn w wieku 20-34 lata, osób, które mają małe dzieci. To są rozwiązania dotyczące urlopu, wsparcia materialnego i opieki, a to jest to, co nas głównie interesuje. Potem oczywiście odpadają urlopy macierzyńskie, ale zdziwiło mnie, że odpadły też urlopy wychowawcze. Była nieznaczna zmiana dla osób w tym wieku mających dzieci w wieku 3-8 lat. Natomiast u kobiet, które mają więcej niż 2 dzieci, w tym jedno najmłodsze, bardzo wyraźnie widać, jak duże znaczenie posiadają rozwiązania dotyczące urlopów. Te rozwiązania dotyczą różnych faz rozwoju rodziny, niemniej jednak komunikat jest – moim zdaniem – trwały. Powtarza się on, a różnice liczbowe są nieznaczne. My to pytanie powtarzamy od 2007 r. i ciągle są te same preferencje.

Kapitał ludzki - ostatnia część. Proszę państwa, to jest taki syntetyczny miernik, który obejmuje różne informacje, różne zmienne, które tworzą to, co można określić jako kapitał ludzki. Mają tu państwo dwa zestawienia.

Zestawienie I mówi o tym, jakie są różnice wielkości tego kapitału pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi. Proszę zobaczyć, że o ile ta różnica między grupą najmłodszą a grupą, powiedzmy, w średnim wieku - chyba mogę tak powiedzieć, bo chodzi o ludzi w wieku 35-40, no dobrze, niech będą dorośli - jest względnie trwała. Utrzymuje się, chociaż oczekiwalibyśmy zmniejszenia, o tyle powiększa się różnica między grupą najstarszą, czyli osobami w wieku niemobilnym, a tymi dorosłymi. To jest związane z niską aktywnością edukacyjną. Zaraz państwu pokażę, jak to działa.

Mam też dobry komunikat. Tu jest informacja, jak się zmieniło w tych trzech pomiarach to, co charakteryzowało w wymiarze kapitału ludzkiego osoby pracujące, osoby bezrobotne i osoby bierne zawodowo. Są tu właściwie dwa takie komunikaty. Pierwszy wydaje mi się bardzo dobry, bo mówi, że bezrobotni mają coraz wyższe umiejętności. Oczywiście można zadać pytanie - dlaczego wobec tego są bezrobotni? Wygląda na to, że ciągle jeszcze mają mniejsze umiejętności niż pracujący, czyli element selekcji kwalifikacyjnej nadal działa, niemniej jednak ta luka się zmniejsza. Oczywiście można to jeszcze uzupełnić analizami i pokazać - czy to się przekłada na szybsze znalezienie pracy itd. Generalnie, gdy patrzymy na te dwie populacje, to proszę zauważyć, że o ile wcześniej ta różnica między osobami biernymi zawodowo a bezrobotnymi była niewielka, to obecnie znacznie wzrosła. To mnie trochę martwi, bo oznacza, że chcemy nie tylko mieć mniej bezrobotnych, ale także chcemy mieć na rynku pracy te osoby, które są bierne. Środki przeznaczone na rozwój kapitału ludzkiego w znacznie większym stopniu wpłynęły na poprawę sytuacji tych, którzy i tak są na rynku pracy, tylko nie mogą jej znaleźć, niż tych, którzy są poza rynkiem pracy. To jest, moim zdaniem, wyzwanie – ruszenie tej populacji. Z drugiej strony widzą państwo, że nie zadziałała inwestycja w przeróżne szkolenia, zresztą nie tylko dla bezrobotnych, ale też dla pracujących. Jednak przede wszystkim były one skierowane do bezrobotnych.

Teraz przejdźmy do aktywności edukacyjnej – ostatnia część. Tu jest pokazane, jaka część osób w danym wieku korzysta z usług edukacyjnych. Zarówno w systemie edukacji formalnej jak i nieformalnej. Są tu też pokazane osoby, które zakończyły edukację np. na poziomie szkoły średniej, ale uczestniczą jeszcze w jakichś typach kształcenia nieformalnego - tak to można określić.

Co tutaj wydaje mi się charakterystyczne? Pokazano tu dane z lat 2009 i 2011. Proszę zobaczyć, że słupki dla roku 2009 są wyższe, czyli nastąpiło pewne zahamowanie tych zmian, które były obserwowane poprzednio. Drugi komunikat jest taki, że ciągle się utrzymuje duża różnica między największymi miastami a wsią, aczkolwiek obecnie

mieszkańcy wsi nieco częściej kontynuują edukację formalną, a także korzystają z nieformalnej, ale są to zmiany niewielkie. Ogólny obraz terytorialny jest taki, że troszkę różnice się zmniejszyły, ale nadal są za duże.

To już koniec rysunków, teraz trochę tekstu. Patrzyliśmy na to, ile osób z danej grupy wiekowej, w danym miejscu zamieszkania, danej płci, korzysta z tych usług edukacyjnych. W następnej grupie wiekowej już mniej korzysta, co potwierdza obserwację, że nastąpiło pewne zahamowanie aktywności, która i tak była niewysoka. To uznaję za komunikat niekorzystny. O ile w najmłodszej grupie wieku 20-24 lat jest troszkę lepiej, jeżeli chodzi o różnice terytorialne, to w grupach starszych te różnice się utrzymują.

Grupa 30-39 lat. Aktywność jest niska i zahamowanie dotyczyło właściwie wszystkich grup, a po 40 roku życia wskaźnik udziału w tych aktywnościach jest niewielki. Jeżeli patrzymy na te osoby z punktu widzenia ich cech indywidualnych, nie tylko płci, miejsca zamieszkania, ale wykształcenia i statusu na rynku pracy, to zauważamy, że częściej kobiety niż mężczyźni, częściej ci z większych miast niż mniejszych, podejmują aktywność edukacyjną. Jeśli chodzi o te ostatnie cechy, to uważam, że coś tu trzeba zrobić, bo bardzo wyraźnie widać, że osoby, które i tak mają stosunkowo wysoki kapitał, czyli wykształcenie średnie bądź wyższe, częściej są skłonne do jego dalszego rozwoju, co pogłębia różnice między nimi a osobami o innych kategoriach wykształcenia. Gdy patrzymy na status na rynku pracy, to częściej dociera to do osób pracujących, chociaż nastąpiła – jak państwu pokazywałam - poprawa z punktu widzenia globalnego pomiaru różnic między osobami pracującymi i niepracującymi.

Był jeszcze jeden pomiar aktywności edukacyjnej, pytaliśmy, czy w okresie między dwoma pomiarami respondenci uczestniczyli w jakichkolwiek szkoleniach, czyli interesowaliśmy się doskonaleniem zawodowym, które było dobierane w związku z ich statusem na rynku pracy. Wiemy, że to się dzieje, że coraz częściej różne formy są oferowane. Gdy jednak patrzymy na całą populację pracujących - oczywiście jest to związane z sektorem zatrudnienia - to uczestniczy w nich tylko co dziesiąta osoba. Czyli analiza zagadnienia kształcenia dorosłych, stałego podwyższanie umiejętności potwierdza to, co wiemy także z innych badań.

To były dwa pierwsze punkty. Co zrobiliśmy w tym badaniu - tu są elementy pozytywne - to patrzyliśmy, co z tymi osobami, które brały udział w doskonaleniu zawodowym, działo się w następnym pomiarze? Czy znalazły pracę? Czy wpływało to na ich status na rynku pracy? Mało tego, czy to wpływało na pozyskiwane dochody, bo mieliśmy pomiar dochodów. Robiliśmy takie analizy.

Jeżeli te kursy są tak sfokusowane, traktowane jako pozyskiwanie pewnych zawodów, to ma to znaczenie dla aktywizacji osób biernych zawodowo, czyli można do nich dotrzeć w ten sposób. Bardzo wyraźnie okazało się, że osoby bierne zawodowo, które uczestniczyły w jakichkolwiek szkoleniach, w następnym pomiarze były już na ogół osobami pracującymi. Wyraźnie widać wpływ szkoleń na poprawę sytuacji na rynku pracy.

Gdy patrzyliśmy, jak to się zmienia według płci, to przejście ze statusu bezrobotnego do statusu pracującego, ze statusu biernego do statusu aktywnego zawodowo, pracującego bądź bezrobotnego, to z tego doskonalenia zawodowego większe korzyści czerpią mężczyźni, ponieważ mają większe szanse poprawy swojej sytuacji, czyli znalezienia pracy. Pokazaliśmy także - liczb teraz nie przytoczę, ale to wszystko jest w raporcie - że dokształcanie przekłada się również na dochody. Na dochody w gospodarstwie domowym pozyskiwane przez te osoby. Zależność jest ta sama, znowu korzyści z doskonalenia kwalifikacji w wymiarze dochodów są większe dla mężczyzn niż dla kobiet. Czyli widać, że trzeba rozwijać nasze umiejętności w ścisłym znaczeniu umiejętności zawodowych. Jakie można mieć z tego korzyści, oprócz ogólnego rozszerzenia horyzontów? Podjęcie pracy i poprawę sytuacji dochodowej. To się dzieje, to są wymierne korzyści, natomiast te korzyści są mniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn.

To tyle, jeżeli chodzi o różne wymiary naszych badań nad rynkiem pracy. Wydaje mi się, że to pokazuje także specyfikę i dodatkowe walory poznawcze tego pomiaru. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękujemy. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zadać dodatkowe pytania, przedstawić swoje uwagi? Bardzo proszę, pan poseł Rajmund Miller.

Poseł Rajmund Miller (PO):

Pani profesor, to są badania statystyczne. Postawiliście państwo diagnozę, natomiast po postawieniu diagnozy powinniśmy się zastanowić nad sposobem leczenia tej sytuacji. Do I części mam pytanie. Określiliście państwo powody i liczbę osób, która emigruje z Polski z dwóch powodów. Pierwszy powód, jak rozumiem, to brak miejsc pracy, a drugi powód to niezadowolenie z wysokości wynagrodzeń. Skutkiem tej emigracji z powodu braku miejsc pracy, braku przyszłości, mamy określone problemy demograficzne w postaci depopulacji i zmniejszonego przyrostu naturalnego. Czy państwo zastanawialiście się nad tym, w jakim okresie nadejdzie, bo nadejdzie taki dzień w tym kraju, że będzie nadmierna liczba miejsc pracy, natomiast nie będzie tylu osób, które będą mogły tę pracę podjąć – czy takie obliczenia gdzieś istnieją? W związku z tym czy faktycznie istnieje konieczność, o której zaczyna się mówić, otworzenia granic dla imigracji do Polski? Czy państwo w tej analizie zastanawialiście się, że będzie większa liczba miejsc pracy, a będzie mniej Polaków, którzy będą tę pracę podejmowali? Czy możecie państwo określić ten moment, w którym to, jeżeli nie podejmiemy jakichś konkretnych działań, będzie dotyczyło naszego kraju? To po pierwsze.

Po drugie, jeżeli chodzi o tzw. szkolenia - ile osób korzysta i dokształca się? Jedną sprawa jest liczba tych szkoleń, ale drugą, ich jakość. Co te szkolenia faktycznie przynoszą? Czy tymi szkoleniami objęliście państwo również osoby, które są szkolone w urzędach pracy? Te szkolenia, które odbywają się w urzędach często nie przekładają się potem na kwalifikacje, które te osoby uzyskują. Mamy wiele takich osób, które przeszły kilka szkoleń, ale nie uzyskały kwalifikacji dających możliwość skutecznego znalezienia pracy. Uczestnictwo w szkoleniach często jest płatne, część szkoleń jest wymagana przez pracodawców lub też organizacje zawodowe, jako warunek przy podpisywaniu kontraktów – mówię o lekarzach, mówię o aptekarzach, dla których szkolenia są obowiązkowe. Czy to również państwo ujmowaliście? Czy były pytania skierowane do osób szkolonych na temat wartości tych szkoleń? Często spotykamy się z opinią, że jedynym skutkiem szkoleń jest to, że zarabiają na tym firmy, które je prowadzą, bo skuteczność tych szkoleń jest mizerna. Czy pod tym kątem państwo również przeprowadzaliście badania? Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Może więcej pytań? Od razu. Proszę bardzo pani profesor.

Prof. Irena Kotowska z ISiD SGH:

Boję się, że nie zapamiętam, jak będą następne pytania. Zacznę od podejścia do migracji. Pan zinterpretował to, co ja powiedziałam, jako potwierdzenie tego, że ludzie wyjeżdżają, dlatego że nie mogą w Polsce znaleźć pracy. Ja starałam się pokazać, że nie tylko dlatego wyjeżdżają, że to nie jest jedyna przyczyna. Nie neguję, że taka przyczyna jest. Natomiast starałam się też pokazać, bo mówiliśmy o przyczynach wyjazdu i powrotu, że nawet jeżeli będzie poprawa sytuacji na rynku pracy, to musimy się liczyć z tym, że część osób będzie wyjeżdżać, dlatego że traktują one wyjazd jako pewien rodzaj doświadczenia zawodowego.

„Diagnoza…" jest badaniem, w którym pytamy o różne obszary. Jest jasne, że jeżeli mamy wielość obszarów, to wejście bardzo szczegółowe w poszczególne obszary jest niemożliwe. Nie możemy zadać tylu pytań o migrację, żeby dokładnie ją przeanalizować w sensie szczegółowych przyczyn i innych szczegółowych informacji. Tak samo jest ze szkoleniami.

Pytaliśmy o to, czy ludzie wyjeżdżali i do jakich krajów? Pytaliśmy, jakie mają zamiary i dlaczego wrócili? Jaki jest ich status na rynku pracy? Takie pytania zadawaliśmy dlatego, że są one zadawane również w innych badaniach, co pozwala na zweryfikowanie ustaleń, które są wynikiem tego badaniu. Kiedy w 2004 roku przystąpiliśmy do Unii sytuacja na rynku pracy była trudna, ale potem bardzo wyraźnie się poprawiała, ale mimo tego ludzie wyjeżdżali. Widać było, jak poprawia się sytuacja młodych osób na

rynku pracy, chociaż wejście było trudne. To potwierdza nasze tezy, które wynikają też z innych badań, że emigracja będzie trwałym doświadczeniem osób pracujących. To znaczy, że nie można jej tylko traktować tylko w tych kategoriach, że wyjeżdżają młodzi, którzy nie mogą w Polsce znaleźć pracy albo nie mogą znaleźć pracy za odpowiednie wynagrodzenie. Różnice w wysokości wynagrodzeń to jest odrębna sprawa. Myślę, że będzie to czynnik wypychający, ale to nie jest jedyny czynnik. Krótko mówiąc, uważam, że będziemy mieć trwale do czynienia z wyjazdami młodych osób. Problem polega tylko na tym, żeby chciały one wracać. Nie można traktować doświadczenia migracyjnego jako czegoś złego. Ważne jest to, żeby po pozyskaniu środków na założenie własnego biznesu, czy po polepszeniu sytuacji dochodowej rodziny ci ludzie wiedzieli, że z tym, czego się tam nauczyli, co zdobyli, znajdą miejsce w Polsce.

Jest jeszcze jeden element, do którego, mam nadzieję wrócimy, bo poprosiłam pana przewodniczącego o następne spotkanie. Kraje Unii Europejskiej będą między sobą konkurować nie tylko wysokością wynagrodzeń, ale również rozwiązaniami polityki społecznej, czyli tym, co się łączy z rodziną, z usługami rodzinnymi itd. Najlepszy jest przykład Polaków w Wielkiej Brytanii, bo nie chodzi tylko o to, że dostają tam wyższe wynagrodzenia – często akceptują tam pracę, której by w Polsce nie zaakceptowali – że mogą gromadzić środki. Równie istotny jest dostęp do usług rodzinnych i jakość organizacji życia w szkole. To nie jest tylko kwestia tego, jaki jest poziom nauczania, ale też tego, jak jest zorganizowane przebywanie dziecka w szkole i, oczywiście, zasiłki. Tego musimy mieć świadomość. Myślę, że będziemy mieć cyrkulację kapitału ludzkiego, zwłaszcza tego młodego. Problem polega tylko na tym, żeby ci ludzie, po pozyskaniu doświadczenia, po byciu za granicą w określonej fazie swego rozwoju, czy rodziny, widzieli sens powrotu do kraju.

Drugi element, o którym pan powiedział, to wpływ migracji na odtwarzanie pokoleń. W tym badaniu nie zajmowaliśmy się tym problemem, bo było to badanie wylosowanej grupy osób, wylosowanej kiedyś tam, a potem uzupełnianej, której pytaliśmy o to, jak ci ludzie żyją. Natomiast to, o czym pan mówi, to jest element kalkulacji dla całej populacji – jaki jest wpływ emigracji na odtwarzanie pokoleń. Liczne symulacje, także prezentowane tutaj w trakcie dyskusji na temat wieku emerytalnego, pokazywały, że zasadniczą sprawą dla tego, żeby liczba osób w wieku produkcyjnym nie spadła tak silnie, jak to przewidują prognozy demograficzne, jest to, żeby rodziło się więcej dzieci. Nie sama emigracja o tym decyduje, aczkolwiek pogarsza ona, oczywiście, nasze szanse zwiększenia liczby urodzeń.

Gdy pytamy Polaków o to, ile chcą mieć dzieci, to zwykle chcą ich mieć więcej niż mają. Taka jest ogólna prawidłowość w Europie, gdy pytamy: „ile byście państwo chcieli mieć dzieci w rodzinie?”, to zwykle zamierzenia są większe od realizacji. Można jednak zauważyć, że w tych krajach, w których polityka rodzinna czy generalnie polityka społeczna jest mniej przyjazna rodzinie, ta luka między pragnieniami a realizacją jest większa. W gruncie rzeczy cały czas musimy mówić o tym, co zrobić, żeby ci młodzi ludzie, którzy mają jakieś zamierzenia, mogli je zrealizować. Bezdzietność nie jest główną przyczyną tego, że jest tak, jak jest. Główną przyczyną jest odkładanie realizacji swoich zamierzeń. Problem polega na tym, że takie odkładanie może spowodować, że gdy już będzie się chciało je realizować, to będzie już za późno, już może to być niemożliwe. Tego nie badaliśmy, ale są takie analizy, które pokazują, że przede wszystkim jest to kwestia tego, żeby się częściej pojawiały dzieci w naszych rodzinach.

Musimy się otworzyć na napływ emigrantów z innych krajów. To jest naturalne, ponieważ część Polaków będzie wyjeżdżać poszukując dochodów i doświadczenia zawodowego w innych krajach. Musimy być otwarci na to, żeby uzupełniać te luki. Chcę bardzo mocno podkreślić, że przyczyną tego, iż oczekujemy spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, nie jest emigracja, przyczyną jest gwałtowny spadek dzietności. Od 1996 roku jesteśmy w paśmie niskiej dzietności, czyli mamy poniżej 1,5 dziecka na kobietę, i utrzymujemy się w tym paśmie nadal. To powoduje bardzo silne zmiany struktury wiekowej społeczeństwa. Chcę bardzo mocno powiedzieć, że w Polsce musimy mówimy o tym, co zrobić, żeby liczba urodzeń w przyszłości nie spadała tak mocno. My już nie mówimy o wzroście urodzeń w najbliższych dwóch dekadach, chcemy tylko, żeby spa-

dek liczby urodzeń nie był tak głęboki. Dlaczego? Dlatego że coraz mniej liczne kohorty kobiet będą wkraczać w wiek, w którym najczęściej rodzi się dzieci. Nawet gdyby w pewnym momencie wszystkie kobiety chciały mieć dzieci, to i tak ich liczba będzie niewystarczająca, żeby temu przeciwdziałać. Czynnik strukturalny jest najważniejszy. To tyle, jeżeli chodzi o pierwszą część.

Druga część. Problem polega też na tym, że zwykle przy kolejnej edycji „Diagnozy…" są boje o to, co zostawić, a co uzupełnić. Nie da w jednym badaniu wszystkiego dogłębnie zbadać. Chodziło nam o pomiar tego, co nazywamy aktywnością edukacyjną, czyli skłonnością osób dorosłych do robienia czegoś ze swoimi umiejętnościami. Nie pytaliśmy ich o opinię na temat szkoleń. Jest odrębne badanie aktywności edukacyjnej dorosłych robione przez GUS i tam takie pytania są zadawane. Chętnie też bym zbierała takie informacje, ale problem polega na tym, że respondent po prostu nie wytrzyma, bo to badanie i tak jest bardzo obszerne. Pytaliśmy tylko tych ludzi, czy coś robią, w czymś uczestniczą. Patrzyliśmy, czy wpływa to na ich szanse na rynku pracy, czy poprawia to sytuację dochodową ich gospodarstwa domowego. Otrzymaliśmy sygnał, że to są korzystne elementy, zarówno w sensie umiejętności, poprawy sytuacji na rynku pracy, jak i dochodów ich gospodarstw domowych.

Odrębna sprawa, to jakość szkoleń i to, przez kogo są organizowane. Nie możemy tego oceniać, choć wiem o tym z innych badań. „Diagnoza…" jest tylko pewnym pomiarem sytuacji. Oczywiście można na ten temat pewne wnioski wysnuwać.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Pani profesor, to będzie przedmiotem odrębnego posiedzenia.

Prof. Irena Kotowska z ISiD SGH:

Podkreślam tylko, że my nie możemy tego ocenić.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Pan minister Jacek Męcina ma nam zaprezentować stan rynku pracy i planowane działania. Myślę, że wtedy będzie miejsce na pytania o efektywność szkoleń.

Możemy dalsze pytania? Tak. Pani poseł Joanna Bobowska, proszę.

Poseł Joanna Bobowska (PO):

Pani profesor, dziękuję za te różne wątki, które pojawiły się w „Diagnozie...". One potwierdzają pewne moje spostrzeżenia, których dokonuję w swoim środowisku. One dotyczą zwłaszcza sytuacji kobiet, które w pewnym sensie są mniej podatne na efekty szkoleń i wykorzystanie właściwej wiedzy. Wchodząc na rynek pracy mają problemy, również te, które pani profesor dostrzegła, czyli braku ofert dla osób 40+ i braku chęci doskonalenia zawodowego. Szczególnie dotyczy to osób z obszarów wiejskich. Myślę, że jest to ważny element. Nie do końca dosłyszałam, czy jest lepsze wykorzystanie środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez osoby, które są na rynku pracy, czyli te, które są aktywne zawodowo. W związku z tym dla mam konkretne pytanie - na ile nasza dzisiejsza dyskusja przełoży się na konkretne ustalenia, dotyczące programów wspierających, czy to osoby bezrobotne, czy te, które w sensie aktywizacji zawodowej i społecznej powinny być bardziej zaangażowane?

Mam pytanie – myślę, że to będzie dyskusja, którą pan przewodniczący planuje w przyszłości – na ile konkretnymi projektami edukacyjnymi możemy objąć osoby z terenów wiejskich, aby później przełożyć to na rynek pracy, zarówno w wypadku kobiet, jak i osób 40+? Wiadomo, że różnego rodzaju projekty są już realizowane w ramach różnych funduszy, ale często – chyba mój przedmówca też na ten temat wspominał – są one realizowane przez firmy szkoleniowe, które mają w tym swój konkretny pożytek komercyjny. Często nie przekłada się to na autentyczną bezpośrednią korzyść beneficjentów. Stąd moja wątpliwość, na ile te dzisiejsze wnioski będą mogły wpłynąć na nasze dalsze działania przy konkretnym korzystaniu z projektów, czy to przez organizacje pozarządowe, czy to przez odpowiednie instytucje, którym sprawy tych grup społecznych szczególnie leżą na sercu.

Jeszcze na zakończenie chciałam potwierdzić coś, co obserwuję w trakcie rozmów z przedsiębiorcami, rzeczywiście, umowy czasowe dobrze skutkują, jeżeli chodzi o później-

sze trwałe zatrudnienie. To nie jest tak, że umowy śmieciowe są tylko złem, czasami są one faktyczną pomocą przy wejściu na rynek pracy. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Myślę, że upowszechnianie określenia „umowy śmieciowe" od razu je deprecjonuje. W moim przekonaniu - widzę to wśród młodych ludzi w moim najbliższym otoczeniu - jest to pewien naturalny sposób startu zawodowego. Myślę, że wielu z tych, którzy pracują na umowach cywilnoprawnych, to są studenci, dla których jest to naturalny start zawodowy, bo cenią sobie oni ich mobilność i elastyczność, co daje możliwość łączenia studiów z pracą.

Pani poseł Janina Okrągły, bardzo proszę.

Poseł Janina Okrągły (PO):

Dziękuję panie przewodniczący. Pani profesor, bardzo dziękuję za ten wykład. Przedstawiła pani zjawiska, które obserwujemy, ale czasami nie potrafimy ich nazwać. Chciałabym wrócić do problemu migracji.

Jestem z województwa opolskiego. Mój kolega już zabierał głos na ten temat. Na Opolszczyźnie obserwuję, że coraz częściej podstawowym motywem wybrania emigracji jest lepsza praca i związany z nią plan życiowy. To wynika też z badań, które prowadzone są wśród młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych. Młodzi planują studia w Opolu lub w innych ośrodkach, ale od razu planują też, że pracy będą szukali gdzieś dalej. Trudno powiedzieć, że motywem poszukiwania przez nich pracy za granicą jest brak pracy czy niskie zarobki, skoro oni jeszcze żadnej pracy nie podjęli. W związku z tym jest problem, że wyjadą młodzi ludzie, którzy nie są związani rodzinnie z tym terenem. Założą gdzieś tam rodziny i będą mieć dzieci. Problem będzie taki, czy oni wrócą do nas kiedykolwiek, czy będzie to dla nas pokolenie stracone?

Mam taką refleksję - czy nie powinniśmy, to jest wyzwanie dla naszego państwa, a szczególnie dla Ministerstwa Edukacji Narodowej, zrobić wszystkiego, aby nie tracić dzieci z tych rodzin, które już tam są? Po pierwsze trzeba zwiększyć naukę języka polskiego i ich kontakty z polskością.

Druga sprawa, reemigranci. Jak wspomóc, jakie stworzyć mechanizmy, aby ją wspomóc? Mówimy tylko o wracających dorosłych, ale oni mają rodziny i dzieci, które też będą wymagały wsparcia. Wprawdzie dzieci powracające do polskiego systemu nauczania mają kilka godzin więcej zajęć z języka polskiego, ale to chodzi nie tylko o zajęcia z języka polskiego, ale o integrację ze środowiskiem. Czy nie powinniśmy zastanowić się nad tym, czy nie traktować tej grupy tak, jak traktujemy mniejszości narodowe? Trzeba zwiększyć wsparcie tych dzieci.

Kolejna sprawa to jest wsparcie kobiet powracających z mężami. One gorzej radzą sobie na rynku pracy. Jak je wspomóc, jakie stworzyć mechanizmy integrujące? To jest zadanie dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Trzeba pomagać tej słabszej grupie, szczególnie kobietom. Mężczyźni lepiej sobie radzą. Takie są moje refleksje, szczególnie odnoszące się do województwa opolskiego. Dziękuję bardzo.

Prof. Irena Kotowska z ISiD SGH:

Czy mogę, panie przewodniczący?

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Pani profesor, myślę, że pytania będą się uzupełniały. Planujemy dyskusję do godz. 11:45 i musimy się jakoś zorganizować. Pan poseł Jacek Świat, bardzo proszę.

Poseł Jacek Świat (PiS):

Pani profesor, chcę dopytać jeszcze w kwestiach emigracji. Pani przedstawiła informację, że ok. 30% młodych ludzi traktuje emigrację, jako pewien plan życiowy. Zinterpretowała to pani jako kwestię w gruncie rzeczy pozytywną. Tymczasem mnie ta liczba bardzo zaniepokoiła, bo to jest strasznie dużo, aż 1/3 młodych ludzi nie widzi szansy pełnego rozwoju tutaj w Polsce. Nasuwa się bardzo istotne pytanie - dla ilu z tych emigrujących młodych ludzi jest to plan rzeczywistego rozwoju zawodowego, ścieżka kariery edukacyjnej? Dla ilu jest to plan życiowy wynikający po prostu z rozpaczy, z braku szans na życie w kraju? Podejrzewam, taka jest moja intuicja, że wśród ludzi wyjeżdżających, takich,

którzy mają precyzyjne plany edukacyjne i rozwoju zawodowego związane z pobytem za granicą jest niewielki procent. Czy pani ma jakieś informacje na ten temat, czy jest to po prostu kolejne wyzwanie badawcze?

Druga sprawa z tym się wiążąca, sytuacja ludzi, którzy wracają z zagranicy. Wydawałoby się, że ktoś, kto był za granicą, zna języki, otarł się o inny świat, powinien mieć tu łatwiej, a pewnie ma jeszcze jakieś oszczędności. Tymczasem ci ludzie mają trudniej. Jest to zadziwiające, ale potwierdza moją tezę, intuicję, że ludzie wyjeżdżając za granicę planują ten wyjazd wcale nie po to, żeby poprawiać swoje warunki, wykształcenie czy kapitał społeczny, tylko wyjeżdżają, bo muszą. Wracają też dlatego, że muszą, bo ściąga ich tutaj rodzina, tęsknota czy inne emocje. Stąd też chyba wyzwanie na przyszłość do badań - dlaczego wracający nie mogą znaleźć pracy? Czy dlatego, że mają za wysokie wymagania? A może dlatego, że pracowali za granicą na zmywaku i w istocie nie zdobyli żadnych nowych umiejętności i doświadczeń?

Można by takich znaków zapytania stawiać wiele. Myślę, że jest to ważne pytanie dla badaczy, chyba, że ma pani jakieś informacje na ten temat, może z innych badań. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Pani poseł Magdalena Kochan, bardzo proszę.

Poseł Magdalena Kochan (PO):

Dziękuję bardzo. Także dołączę do tych wszystkich koleżanek i kolegów, którzy dziękują pani profesor za wykład, bo rzeczywiście bardzo nam poszerzył horyzonty i zmusił do wyciągnięcia określonych wniosków i podjęcia określonych działań, przede wszystkim w sferze wypracowywania takich rozwiązań, które zapobiegną tym skutkom, które pani profesor nam przedstawiła.

Chciałam powiedzieć, że w odniesieniu do emigracji i imigracji - w odróżnieniu od moich poprzedników - widziałam pozytywy w tym badaniu. Po pierwsze, pozytywne jest to, że ktoś planuje swój rozwój zawodowy także poprzez pracę w innym miejscu. Zrozumiałam, że to badanie potwierdziło, że blisko 30% osób wyjeżdżających podejmuje tę decyzję, jako element swojej kariery, swojego rozwoju zawodowego, z zamiarem powrotu do kraju. Tak zrozumiałam te 30%. Dla mnie jest to ogromnie pocieszająca informacja, że tak planują młodzi ludzie, bo rzadko są to osoby powyżej 60 roku życia, które zamierzają rozwinąć się zawodowo. To jest bardzo ważne, że widzą w tym element poznania innego świata, innego rynku pracy, innej mentalności. To jest bardzo pozytywny objaw.

Dla mnie najbardziej niepokojący w tym badaniu jest wzrost liczby osób, które wyjeżdżając postanawiają z góry, że zostaną na zawsze. To jest 9-10% mężczyzn. Pocieszające jest natomiast to, że 50% mówi - zobaczę.

Poseł Janina Okrągły (PO):

Tu jest dla nas miejsce.

Poseł Magdalena Kochan (PO):

Tu jest dla nas miejsce, tak to odbieram.

Chciałabym wrócić do rzeczy związanej z rodziną i z tym, o czym pani profesor mówiła, a o czym bardzo często tu dyskutujemy, że Polki często podejmują decyzje rodzenia dzieci na emigracji. Wracamy do argumentów, że rodzą dzieci w Wielkiej Brytanii, ponieważ tam zasiłki, sfera opiekuńcza, socjalna, czyli cała opieka nad matką i dzieckiem jest nieporównywalnie lepsza niż w Polsce. Z pani badań wynika, być może źle zapamiętałam, ale to nie sfera zasiłków, niekoniecznie możliwości podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, tylko sfera elastyczności pracy, to były główne przyczyny, które przeszkadzały w powrocie na rynek pracy. To przyczyny, które uwierają kobiety szczególnie. Dłuższy urlop, elastyczne godziny pracy żłobka i przedszkola, to wciąż ważne postulaty. Myślę, że co do urlopu macierzyńskiego, to już mamy nieco lepiej, wychowawczy urlop także jest w zapowiedzi programu rządowego.

Ostatnia rzecz, o którą chcę zapytać, czy państwo kiedykolwiek badaliście - dlaczego ktoś nie chce podnosić swoich kwalifikacji zawodowych i uczestniczyć w szkoleniach? Byłaby to grupa respondentów, którzy stanowią blisko 40%. Dlaczego nie? Obawiam się,

że wyjdzie nam to, czego - moim zdaniem - brakuje polskiej szkole; wyposażamy dzieci w wielką liczbę informacji, ale nie uczymy ciekawości życia i zdobywania wiedzy. To jest postulat, proszę zapytać - dlaczego nie chcą uczestniczyć w szkoleniu? Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Jeszcze pan poseł Miller, tak?

Poseł Rajmund Miller (PO):

Pani profesor, ja oczywiście nie negowałem wyników badań, bo są one bardzo istotne. Mówiłem tylko o tym, jakie pytania się nasuwają. Gdybyście państwo nie przeprowadzili tych badań, to dzisiaj nie mielibyśmy następnych pytań - dlaczego? Dlaczego dzieje się tak czy inaczej?

Mam następujące pytania - jaka liczba osób emigrujących z Polski znalazła na emigracji zatrudnienie w wyuczonym zawodzie? Z analizy wynika, że kształcą się najczęściej ludzie w wieku 20-24 lat, czyli są to najczęściej studenci, a to oznacza, że byłaby to również ocena naszego szkolnictwa. Czy nasze szkolnictwo wyższe, kierunki studiów, które u nas są, odpowiada zapotrzebowaniu nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach? Jeżeli nie, to czy nie byłoby istotne zadanie pytania osobom powracającym - jakie umiejętności pan tam nabył? Czy te umiejętności przydają się w Polsce? Bo jeżeli, jak mówił mój przedmówca, jest to praca na zmywaku, to nie jest to żaden rozwój tych ludzi, którzy tam wyjeżdżają. W związku z tym, takie pytania byłyby istotne.

Natomiast wydaje mi się, że ocena wyników szkoleń, dokształcania się kobiet i przekładania się tego potem na aktywność zawodową, musi być dokonywania w aspekcie liczby miejsc pracy, czyli rynku pracy. Dlatego że większość miejsc pracy, to są miejsca pracy fizycznej, czyli na budowie, w produkcji, czyli tam, gdzie kobiety z tytułu swojej predyspozycji fizycznych nie bardzo się nadają. W związku z tym mam pytanie - czy aktywność po szkoleniu nie jest mniej skuteczna dlatego, że rynek pracy inaczej się kształtuje? Wiadomo, że jak ktoś poszukuje spawacza czy ślusarza, to kobiety raczej nie zatrudni. Kobiety kształcą się najczęściej w administracji. W związku z tym mamy przerosty administracyjne. To nie są łatwe odpowiedzi, bo nie można dać wprost odpowiedzi, dlaczego jest tak czy inaczej. Takie jest moje zdanie. Myślę, że w związku z wynikami państwa badań nasuwa się wiele pytań, na które odpowiedź może nam pozwolić rozwiązać pewne problemy w naszym kraju. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Myślę, że właśnie taka jest przede wszystkim wartość spotkań z państwem, z wysłuchania wniosków z takich projektów badawczych. Chciałbym tylko dodać od siebie dwa pytania. Na ile wydłużanie urlopów opiekuńczych i rodzicielskich oraz wychowawczych wpływa na szansę powrotu do pracy? Niekiedy pojawia się obawa, że dłuższa nieobecność, przy szybko zmieniającym się rynku pracy może kobietom zaszkodzić. Na ile oferta wydłużania urlopów jest właściwym sposobem wsparcia rodziny? Zachęceniem do rodzenia i do aktywności zawodowej?

Druga kwestia. Myślę, że o emigracji to warto jeszcze raz osobno podyskutować, bo wokół tej kwestii – w moim przekonaniu – narasta wiele stereotypów, bardzo mocno eksponowanych, zwłaszcza przez media. Emigracja ma wiele przyczyn i wiele form. Myślę, że jedną z informacji, często umykających nam, jest skala transferów z zagranicy przez osoby tam pracujące na rzecz rodzin pozostających w kraju. To są miliardy złotych, a więc ma to ogromny wpływ na rodziny, które są przez wyjeżdżających wspierane.

W moim otoczeniu mam wiele osób, które wyjechały po to, żeby wykonywać bardzo wysoko kwalifikowaną pracę. Myślę, że generalnie zjawisko migracji jest czymś nadzwyczaj pozytywnym. To jest jedno z podstawowych praw, fundamentów Unii Europejskiej, swoboda podróżowania, swoboda zamieszkiwania, swoboda wykonywania pracy. Myślę, że ta emigracja nie dotyczy tylko Polski i nie odbywa się tylko w jednym kierunku. W Polsce pracuje wielu cudzoziemców, którzy uznali, że praca tutaj jest dla nich atrakcyjna. Wielu Polaków pracuje choćby w londyńskim City, gdzie nie wykonują prostych prac fizycznych, tylko korzystają ze swoich wysokich kwalifikacji, pewnie również zdobytych w Szkole Głównej Handlowej.

Sugerowałbym, żebyśmy w nieodległej perspektywie poświęcili osobne spotkanie temu zjawisku, które też ulega zmianom. Jest to przecież proces.

Pani profesor, bardzo proszę o podsumowanie.

Prof. Irena Kotowska z ISiD SGH:

Słusznie, że te pytania zostały zebrane na koniec. Proszę państwa, chciałabym bardzo wyraźnie powiedzieć, że nie jestem specjalistką od migracji. Tu padło wiele pytań, które wymagają odpowiedzi specjalisty. My nie prowadzimy regularnych badań na ten temat, a ja pracuję w Instytucie Statystyki i Demografii. Naszą specjalizacją jest rodzina i wszystkie zmiany związane z rodziną, z rynkiem pracy. Natomiast mamy świetny zespół, który się zajmuje migracjami, zespół pana prof. Okólskiego - Centrum Badań Migracyjnych. Oni bardzo regularnie prowadzą różne badania i w dodatku publikują komunikaty. Drugim takim ośrodkiem, który - moim zdaniem - dość dobrze się rozwija, jest Instytut Ekonomiczny w Narodowym Banku Polskim. Tam pracuje pan Strzelecki, który współpracuje też ze mną, jest członkiem tego zespołu i mógłby ewentualnie udzielić wyjaśnień. Tam są prowadzone badania szczegółowe. Ja myślę, że warto zaprosić przedstawicieli tego zespołu, żeby więcej na ten temat powiedzieli. My zajmowaliśmy się tylko wycinkiem tego problemu. Co z tego wynika? Wydaje mi się, że trzeba robić badania nad samymi emigrantami, a takie właśnie badania są w ośrodku prof. Okólskiego prowadzone.

Z naszych badań wynikają przynajmniej cztery kwestie. Nie możemy mówić o migracjach tylko w kategoriach negatywnych, w kategoriach odpływu młodych osób z Polski. Chodzi przecież o to, o czym pan przewodniczący powiedział, o mobilność zasobów prac, przecież o to walczyliśmy. Stąd tak duży odpływ w latach 2004-2005. Poza tym zauważmy, że biorą w tym udział młodzi ludzie, którzy są w systemie edukacji, i w szkole średniej, i w szkole wyższej, dla których wyjazdy za granicę jest elementem ich życia. My inaczej do tego podchodzimy. Młodzi wyjeżdżają do Paryża, do Londynu, tak jak my wybieraliśmy się, np. do Krakowa. W ciągu dnia pakują się i wyjeżdżają, oni inaczej są wychowywani, inaczej się rozwijają. Zwłaszcza osoby kończące studia wyższe traktują te wyjazdy jako rzecz normalną. Oni uczestniczą w takichś praktykach już na studiach i dla nich naprawdę nie jest duża różnica, gdzie będą pracować. Zwłaszcza, że funkcjonują w kontaktach międzynarodowych.

Jest też kwestią, że w tych migracjach uczestniczą również osoby o niższych kwalifikacjach, które relatywnie korzystają z różnic w zatrudnieniu na poziomie niżej płatnych zawodów. Chodzi o korzyści materialne, dochodowe z tych wyjazdów są wyższe niż z pracy w karaju. Nie twierdzę, że nie ma w tej grupie osób, które wyjeżdżają z rozpaczy, bo, mimo że ich wymagania są niewysokie, to nie mogą znaleźć miejsca pracy w kraju. Są też i takie osoby. Chciałabym, żebyśmy państwo zrozumieli, że są i tacy, i tacy. Dużo jest takich, którzy do planowania, myślenia o swoim rozwoju zawodowym, czy po prostu biografii zawodowej, włączają pracę za granicą jako element stały. To nas różni, bo dla starszego pokolenia, do którego ja należę, to była wielka nagroda, że można było pracować za granicą. Oni teraz mogą wybrać, mogą wyjechać albo nie. Wydaje mi się, że przymus dotyczy tylko części osób.

Znaczna ich część pracuje poniżej kwalifikacji i badania na ten temat są, ale nie potrafię przytoczyć określonych wyników. Problem polega także na tym, że to zjawisko jest wielobarwne. Wiemy też, że zwiększyły się wyjazdy do krajów Europy Północnej, zwłaszcza do Skandynawii, która może ilościowo nie jest taka znacząca. Generalnie wyjazdy do Wielkiej Brytanii i Irlandii wzrosły. Bardzo wyraźnie widać, że w rośnie tych wyjazdach udział osób z wykształceniem średnim i wyższym. Część z nich akceptuje pracę gorszą, którą potem zmieniają na lepszą. W każdym razie nie jest tak, że pracują tylko w zawodach, w których by w Polsce nie podjęli.

Jeśli chodzi o miejsce kobiet w migracji. Nie sprawdzaliśmy tego i nie wiem, czy to jest możliwe, że te kobiety, które mają doświadczenie migracyjne, niekoniecznie musiały wyjeżdżać. W dużej liczbie przypadków wyjeżdżały, bo towarzyszyły partnerom. Nawet, kiedy wyjeżdżając nie planują posiadania tam dzieci, to często w sytuacji, gdy dochody partnera są takie, że kobieta może nie pracować albo nie może znaleźć pracy, to ten czas wykorzystuje się na realizację planów rodzinnych. Myślę, że dodatkowe świadczenia

sprzyjają takim decyzjom. Gdyby ci młodzi pozostali w Polsce, to te dzieci też może by się pojawiły, tylko niekoniecznie tak szybko. Wpływa to też na skracanie okresów między pierwszym a drugim dzieckiem.

Sama mówię, że rozwiązania polityki rodzinnej są korzystniejsze dla osób, które przebywają nie tylko w Wielkiej Brytanii. Twierdzę też, że zamiar rodzenia dzieci za granicą nie jest powodem wyjazdu. Te osoby i tak miały takie zamierzenia, tylko zrealizowały je tam. Zatem jest kwestią do zastanowienia się, na ile możemy poprawić tę sytuację w kraju. Jeszcze jest taka – moim zdaniem – sprawa, że specyfika bycia na emigracji w określonym czasie może przyspieszać te decyzje, więc nie mamy jasności, że na pewno zadziałał jeden czynnik a inny nie.

Jeżeli akceptujemy takie doświadczanie przebiegu życia, to nie powinno zależeć nam na zniechęcaniu tych ludzi do wyjazdu, na stwarzaniu warunków, żeby oni nie wyjeżdżali, ale należy zastanowić się, co mogłoby te osoby przyciągnąć z powrotem. To jest między innymi to, o czym mówiła pani poseł, że nasz system edukacji w ogóle nie dostrzega tych dzieci. Jeszcze nie, a już powinien. To powinno być robione z wyprzedzeniem, żeby te rodziny wiedziały, że jak wrócą, to dostaną tego typu wsparcie.

Bardzo ważnym elementem - myślę, że to jest działanie naszych służb dyplomatycznych – jest wspieranie nauki języka polskiego, oferowanie różnych form kontaktu z krajem. Moim zdaniem jednak, te wyjeżdżające młode osoby będą trwałym elementem krajobrazu. Tego się nie da uniknąć. Jest tylko kwestią, jak z tego skorzystać, bo nie możemy im tego zabronić. Uważam, że to jest ogromna korzyść, że oni mogą wyjeżdżać, bo porównuję to z tym, co było wcześniej. Jest natomiast kwestia, żeby oni tam nie zostawali na stałe. Głównie jest to związane z różnicami w funkcjonowaniu rynku pracy. To zdecydowanie trzeba poprawiać, ale jest to także różnica funkcjonowania systemu usług edukacyjnych i innych oraz wsparcia rodziny. Te rozwiązania tam funkcjonują, bo te kraje na to stać. Uważam, że nas także jest stać na to, żeby to poprawić. Musimy to zrobić, musimy poprawić wsparcie rodziny, bo inaczej za 10 lat będziemy rzeczywiście mieli kryzys. Uważam, że na razie jeszcze kryzysu nie ma.

Na część tych pytań na pewno lepiej odpowiedzą specjaliści, którzy głęboko siedzą w migracjach i robią badania na ten temat. Ja tylko proszę o jedno, nie traktujmy emigracji jednowymiarowo, że to na pewno nie jest tylko zła rzecz. Dostrzegajmy też inne elementy. Znam badania studentów i uczniów, którzy mówią – tak jak pani mówiła – o takich swoich planach. Jest tylko kwestia tego, żeby ich przekonać, że jak poznają warunki pracy tam, to warto je przenieść tu. Nie zmienimy ich chęci konfrontowania się z innymi warunkami.

Kształcenie osób dorosłych i udział z jednej strony oferty usług szkoleniowych, a z drugiej udziału w nich różnych grup społecznych. Nie jestem specjalistką od funkcjonowania rynku usług szkoleniowych. Natomiast wydaje mi się, że to, co rzeczywiście się stało – wiem to z różnych publikacji - to jest to, że instytucje szkoleniowe funkcjonują na dobrze określonych rynkach, to znaczy tam, gdzie i tak są ludzie z dobrym kapitałem. Nie potrafię podać określonego rozwiązania, ale jest kwestia wyjścia ze zróżnicowaną ofertą do różnych grup.

Natomiast to, na czym mi bardziej zależy - patrzę na to z punktu widzenia populacji, ludzi, naszego społeczeństwa - to jest ciągłe – chciałam tu podkreślać, ale widocznie niewyraźnie wyszło – mówienie o kształceniu się, jak o oddychaniu. Mówimy o tym, że mamy rodzinę, różne fazy życia w tej rodzinie, pracę, ale to przekonanie, że edukacja to musi być równoległa aktywność, to jest – moim zdaniem - problemem. Może inaczej. Ten niski udział i brak skłonności wynika także z oferty szkoleniowej, która rozwijała się dość spontanicznie i rynkowo. Instytucje szkoleniowe chciałyby mieć głównie jak najwyższe korzyści. Chcę bardzo mocno podkreślić, że potrzebna jest nam taka przemiana świadomości.

Kiedy pytamy jakąś osobę, dlaczego nie uczestniczy w szkoleniach, najczęściej odpowiada: „Mam wystarczające kwalifikacje”. Nie widać potrzeby przestawienia się. Wiem, że jest zupełnie inne podejście. Pani w wieku 45 lat na studiach zaocznych przeprasza mnie, że dopiero teraz jest na studiach, bo nie zrobiła ich, gdy miała dwadzieścia. Mówię: „Pani się należy nagroda, że się pani chce, a nie przepraszanie mnie za to”. Trzeba

dotrzeć i do tych osób. My próbujemy specyfikować grupy, które korzystają lub nie korzystają z doszkalania. Inne badania też na to wskazują. Na pewno z tymi szkoleniami trzeba docierać do tych grup, o których pani mówiła, ale gotowych rozwiązań nie mam. Problem polega na tym, że nasz system nie jest dostosowany do tego, co tak naprawdę powinno się zmienić, a z drugiej strony chciałabym, żeby po stronie tego, co się miało zmienić, po stronie populacji, po stronie społeczeństwa też następowały zmiany świadomościowe. Musimy się cały czas uczyć, bo presja tego uczenia będzie jeszcze silniejsza przez rozwój technologii, które nas zmuszają i zachęcają do korzystania z nich.

Widzę podstawową rolę systemu edukacji nie tylko w przygotowywaniu młodych. Uważam, że nasz formalny system edukacji powinien być miejscem spotkań różnych pokoleń, bo mamy możliwość ich organizowania. Właśnie teraz, bo jest mniej uczniów. Mamy możliwość takiej organizacji szkoły, żeby przychodzili tam rodzice, żeby przychodzili dziadkowie, żeby w określony sposób rozwijać współpracę między tymi generacjami.

Próbowaliśmy takie zalecenia czy takie postulaty przekazać panu marszałkowi, który pracuje nad budową tej specjalnej strefy demograficznej. Popatrzmy inaczej na system edukacji, który jest dobrze rozwinięty pod względem infrastruktury. Nie mamy miejsc zatrudnienia dla pracowników, którzy są zwalniani, a z drugiej strony chcemy, żeby się dorośli uczyli. Oni nie muszą chodzić na lekcje do klasy. Oni mogą brać udział w różnych kółkach zainteresowań, są różne formy takich kontaktów z systemem edukacji, kontaktów pokoleń.

Mogłabym jeszcze długo, ale już dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Myślę, że nasze spotkanie nieco zaburzyło wyniki badań, które przed chwilą pani profesor przedstawiała, albowiem mam poczucie, że uczestniczyliśmy w wysoko kwalifikowanym szkoleniu i w ten sposób właśnie poszerzyliśmy grono dokształcających się.

To spotkanie będzie miało swoją kontynuację. 17 kwietnia planujemy posiedzenie Komisji, na którym pani profesor ze współpracownikami przedstawi badania sytuacji rodzin polskich z pewnymi rekomendacjami, jakie należy wprowadzać w przyszłości.

Prof. Irena Kotowska z ISiD SGH:

Zrobiliśmy badanie na 20-tysięcznej próbie osób i pytaliśmy o historie zawodowe, rodzinne, dlaczego mieli dzieci, jak to się wiąże z pracą itd? Przede wszystkim jednak pytaliśmy o zamiary rozwoju rodziny i przeszkody na tej drodze. Wydaje mi się, że to jest dobry obraz tego, co się dzieje w Polsce, który zadaje kłam różnym stereotypowym przekazom medialnym. Bardzo chętnie podzielimy się z państwem tymi wynikami, zwłaszcza, że pracują nad nimi przedstawiciele młodego pokolenia, którzy znają to z badań i z własnych doświadczeń. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Zatem, 17 kwietnia o godz. 10:00 planujemy posiedzenie Komisji, o którym przed chwilą mówiła pani profesor. Oczywiście podejmiemy starania o zaproszenie wskazanych przez panią profesor ekspertów z zakresu migracji. Przygotujemy posiedzenie Komisji na ten właśnie temat.

Na koniec chciałbym w imieniu nas wszystkich bardzo podziękować pani profesor i pani współpracownikom za przygotowanie tej prezentacji, za przedstawienie jej na posiedzeniu naszej Komisji. Mam nadzieję, że będziemy mieli w przyszłości okazję do podobnych spotkań. Państwo będziecie nam pokazywać efekty swoich badań, a wnioski z nich będą nam pomocne w tworzeniu rozwiązań mających skutecznie wspierać przeciwdziałanie zjawiskom, które należy zmieniać. Bardzo wszystkim dziękuję.

Zamykam posiedzenie Komisji.